



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh :

MAYA SARI

11361205383

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN BANK BRI CABANG TELUK KUANTAN
KUANTAN SINGINGI**

Disusun oleh :

Maya Sari
11361205383

SKRIPSI

**Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasyahkan
dalam sidang panitia strata satu (S1)**

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 23 Februari 2021

Pembimbing

Adfadia Mera, M.A
NIK : 130611033

UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : MAYA SARI
 NIM : 11361205383
 Judul Skripsi : Hubungan antara Konflik Kerja dengan Kepuasan Kerja
 Pada Karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan Singingi

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi. Diuji pada :

Hari / Tanggal : Kamis / 25 February 2021
 Bertepatan dengan :

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. H. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. MA
 NIP. 196007132003121004

Sekretaris,

Adfa Diamera, M. A
 NIP. 196611033

Penguji I,

Linda Aryani, M.Si
 NIP. 196610112019121002

Penguji II,

Dody Leyno A,S.Psi., M.Si., Psikolog
 NIP. 196607062019121002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"Kepuasan itu terletak pada usaha, bukan pada pencapaian hasil. berusaha keras adalah kemenangan besar"

(Mahatma Gandhi)

"Kepuasan itu bukan tentang mendapatkan gaji yang tinggi, tetapi puas itu tentang bagaimana kita bersyukur dan berbagi"

(Maya Sari)

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN



“Alhamdulillah, Segala Puji Bagi-Mu Ya Allah

Aku Persembahkan Karya Tulis Ilmiah Ini Sebagai Rasa Cinta Kasih Dan

Terimakasih Untuk Kedua Orang Tuaku Tercinta :

Ayahanda Syafarmis

Dan Ibunda Jawanis

Kalian Adalah Pahlawan Yang Telah Membesarkan Dan Mendidiku Dengan

Penuh Kasih Sayang, Yang Tidak Pernah Letih Dan Selalu Sabar Menanti

Kesuksesanku. Keberhasilanku Ini Tidak Akan Pernah Terwujud Tanpa Kalian.

Terimakasih Ayahanda Dan Ibunda, Yang Selalu Memberikan Motivasi Dan Do'a

Yang Tiada Henti-Hentinya

Teruntuk Abang-Abang Dan Kakak Kandungku Tersayang,

Terimakasih Karena Selalu Memeberi Dukungan Dan Menjadi Sumber Semangat

Serta Kekuatanku. Semoga Kita Bisa Menjadi Orang Sukses Dan Bisa

Membanggakan

Kedua Orang Tua. Tanpa Kalian Aku Tidak Mungkin Sampai Pada Tahap Ini.

Aku Sangat Menyayangi Kalian.

Terimakasih...



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobil'alamin puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “ **Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan Kuantan Singingi**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakan kebenaran di muka bumi ini. Penulis menyadari tanpa dorongan, bimbingan dan bantuan dari beberapa pihak tidak banyak yang dapat penulis lakukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini tanpa mengurangi rasa hormat dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag, selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M.Ag, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Dr. H. Yasmaruddin Bardansyah, Lc., M.A, selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zulhiddah, M. Pd, selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Nurhasanawati, M. Pd, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Drs. Cipto Hadi, M.Pd, selaku penasehat akademik yang telah sudi meluangkan waktu dan arahan serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Ibu Adfadia Mera, M.A, selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, menyumbangkan ide pikiran, dukungan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Linda Aryani, M.Si, selaku narasumber pertama yang telah memberikan saran, kritik dan masukan dengan penuh ketelitian yang dapat memberikan manfaat besar bagi penulis demi kesempurnaan skripsi ini sehingga dapat terselesaikand dengan baik.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi UIN Suska Riau yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta seluruh staf pegawai Fakultas Psikologi UIN Suska Riau yang telah banyak membantu.
8. Bapak Farid Yudhawirawan, selaku pimpinan BRI Cabang Teluk Kuantan yang telah memberikan izin kepada penulis dan banyak membantu penulis dalam proses penelitian.
9. Teristimewa kedua orang tua tercinta, ayahanda Syafarmis dan ibunda Jawanis. Terima kasih atas do'a tulus yang tiada henti diberikan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perhatian dan cinta kasih sayang yang senantiasa menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Keluarga besar penulis yaitu abang-abang penulis : Nurhadi, Pebrisman, Nofrion. Kakak penulis : Revi Dewita. Terima kasih atas dorongan semangat serta do'a yang tulus, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih pula kepada sahabat-sahabat tersayang penulis : Intan Saputri, S.Psi, Riska Fitriani, S.Psi, Eka Zulfiana, S.Psi, Wulan Andriani, S.Psi, Ani Susmiyanti, S.Psi, Alya Nabila, Halissa Muharomah yang telah memotivasi dan selalu menyemangati dalam menyelesaikan maha karya ini.
12. Sahabat terkasih Shella Novariyanti A.Md.Far, Susi Sulastri A.Md.Keb , Desi Rosanti S.Pd ,Resmita S.Pd, Firhariyanti S.Pd, Erni Awani Nuzul Tiarani S.E yang telah menjadi pendengar setia disetiap keluhan kesah.
13. Bapak dan Ibu karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis selama penelitian.
14. Bapak dan Ibu karyawan BRI Lubuk Jambi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis selama try out.
15. Untuk BTS, IKON terimakasih karena lagu-lagu kalian menjadi teman untuk mengerjakan tugas akhir ini. Tidak lupa untuk Kim Hanbin dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kim Soekjin menjadi perifresh penulis ketika tidak ada motivasi untuk mengerjakan tugas akhir

16. Seluruh teman kelas H angkatan 2013, terima kasih atas kebersamaan yang telah kita ukir, semoga silaturahmi kita tetap berlanjut serta seluruh teman-teman yang mengenal penulis. Mohon maaf jika tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Sesungguhnya allah yang maha sempurna, oleh karena itu meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya usaha tentu masih ada kekurangan yang menyertainya. Maka penulis dengan penuh kelapangan hati menerima adanya kritikan dan saran dari pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan umumnya bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, September 2020
Penulis

Maya Sari

11361205383

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
MOTTO	i
PERSEMBAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian kepuasan kerja.....	10
2. dimensi kepuasan kerja	12
3. faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja	15
B. Konflik kerja	19
1. Pengertian konflik kerja	19
2. indikator konflik kerja.....	21
3. faktor-faktor konflik kerja.....	21
C. kerangka berfikir	23
D. hipotesis.....	23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional.....	27
1. kepuasan kerja.....	27
2. konflik kerja	27
D. populasi dan sampel	28
1. populasi penelitian.....	28
2. sampel penelitian.....	29
E. Metode Pengumpulan Data	30
1. Alat Ukur.....	30
a. alat ukur skala kepuasan kerja.....	31
b. Skala konflik kerja	32
F. Uji Coba Alat Ukur	33
G. Validitas dan Reliabilitas	33
1. Validitas	33
2. Daya Aitem	34
3. Reliabilitas.....	38
H. Teknik Analisis data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	40
B. Hasil Penelitian	41
1. Hasil Uji Asumsi	41
a. Hasil Uji Normalitas	41
b. Hasil Uji Linieritas.....	42
2. Hasil Uji Hipotesis	43
3. Hasil Analisis Tambahan	44
a. Deskripsi Kategorisasi Data Penelitian.....	44
1) Kategorisasi Variabel kepuasan kerja	44
2) Kategorisasi Vriabel konflik kerja	46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

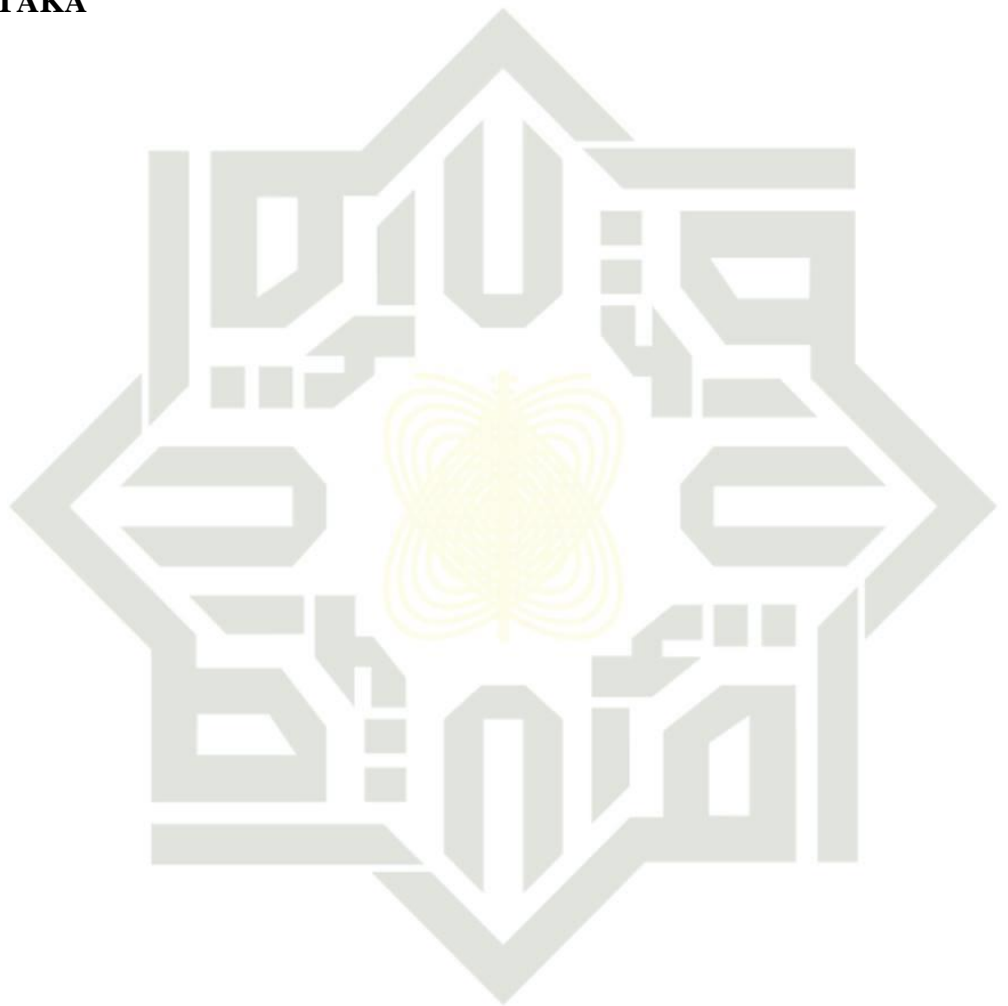
b. Pembahasan.....	47
--------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

TABEL HALAMAN

1. Jumlah Populasi Karyawan Bri Cbang Teluk Kuantan Kuansing	29
2. <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja (<i>Try Out</i>)	32
3. <i>Blue Print</i> Konflik Kerja (<i>Try Out</i>)	33
4. <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja Valid Dan Gugur (<i>Hasil Try Out</i>)	36
5. <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja (Untuk Penelitian)	36
6. <i>Blue Print</i> Konflik Kerja Valid Dan Gugur (<i>Hasil Try Out</i>)	37
7. <i>Blue Print</i> Konflik Kerja (Untuk Penelitian)	37
8. Hasil <i>Uji Reabilitas</i>	38
9. Gambaran Hasil <i>Uji Normalitas</i>	41
10. Hasil <i>Uji Linieritas</i>	42
11. Hasil <i>Uji Hipotesis</i>	43
12. Norma Kategorisasi	44
13. Gambaran Data <i>Hipotetik</i> Dan <i>Empirik</i> Variabel Kepuasan Kerja	45
14. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	45
15. Gambaran Data <i>Hipotetik</i> Dan <i>Empirik</i> Variabel Konflik Kerja	46
16. Kategorisasi Variabel Konflik Kerja	47

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	: Data Karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan Kuansing
LAMPIRAN B	: Lembar Validasi Alat Ukur
LAMPIRAN C	: Skala <i>Try Out</i>
LAMPIRAN D	: Tabulasi data <i>try out</i>
LAMPIRAN E	: Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas
LAMPIRAN F	: Skala Penelitian
LAMPIRAN G	: Tabulasi Data Penelitian
LAMPIRAN H	: Hasil Uji Normalitas
LAMPIRAN I	: Hasil Uji Linieritas
LAMPIRAN J	: Hasil Hipotesis
LAMPIRAN K	: Hasil Analisis Tambahan
LAMPIRAN L	: Surat Penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BRI CABANG TELUK KUANTAN, KUANTAN SINGINGI

Oleh

Maya sari

Fakultas Psikologi UIN Suska Riau

Abstrak

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif eksplanasi asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank BRI Cabang Teluk Kuantan, Kuansing. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 64 responden dengan metode penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Uji probabilitas kepuasan kerja cronbach's alpha 0,845 sedangkan konflik kerja 0,887. Analisis data menggunakan teknik korelasi Product Moment. hasil koefisien korelasi sebesar 0,265 dengan nilai signifikan probabilitas=0,000($p \leq 0,05$) dan nilai $R^2 = 0,070$ atau sebesar 7%, sisanya 93% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“RELATIONSHIP BETWEEN WORK CONFLICT WITH JOB SATISFACTION IN BRI EMPLOYEES, BANK TELUK KUANTAN, KUANTAN SINGINGI”

By

Maya Sari

Faculty of Psychology

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Job satisfaction is basically something that is individual. each individual has a different level of satisfaction according to the value system that applies to him. This research is a quantitative research using associative explanation descriptive method which aims to determine the relationship between work conflicts and job satisfaction of employees of Bank BRI, Teluk Kuantan Branch, Kuansing. The number of samples of this study were 64 respondents with the sampling method using saturated sampling method. This study uses primary data obtained through a questionnaire. Job satisfaction reliability test Cronbach's alpha 0.845 while work conflict 0.887. Data analysis using Product Moment correlation technique. the results of the correlation coefficient of 0.265 with a significant value of probability = 0.000 ($p \leq 0.05$) and the value of R square = 0.070 or 7%, the remaining 93% is influenced by other variables not used in this study.

Keyword: Work Conflict, and Job Satisfaction



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan sektor perbankan menimbulkan persaingan yang ketat. Persaingan mengharuskan setiap bank berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada nasabahnya, baik secara kualitas dengan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan atau nasabah maupun secara kuantitas yaitu dengan menambah jenis produk yang dianggap akan memuaskan keinginan nasabahnya (Lupiyadi, 2009).

Sebagai usaha untuk mempertahankan nasabahnya, lembaga keuangan harus bisa memilih mana bentuk kebijakan maupun teknologi yang paling tepat digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, keakuratannya, kemampuan serta ketepatan lembaga keuangan dalam memberi pelayanan terhadap nasabahnya. Pelayanan yang diberikan kepada nasabah akan mencerminkan baik tidaknya bank tersebut dimata nasabah.

Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) merupakan salah satu bank milik pemerintah Republik Indonesia(RI) dan merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. Bank ini memiliki kantor unit hampir di setiap kecamatan di seluruh Indonesia di antaranya Bank Rakyat Indonesia(BRI) Cabang Kota Teluk Tuantan yang merupakan salah satu bank milik pemerintah Republik Indonesia(RI) dan merupakan salah satu cabang dari Bank Rakyat Indonesia(BRI). Bank Rakyat Indonesia(BRI) Cabang Kota Teluk Kuantan ini sebagai lembaga keuangan yang bergerak di bidang jasa keuangan yang mempunyai fungsi antara lain adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai perantara keuangan yang memobilisasi dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat dalam bentuk kredit untuk mempunyai usaha atau kebutuhan konsumtif.

Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabahnya adalah penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam organisasi (Parvin, 2011).

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada pegawai sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2008).

Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang

menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa dan asal-asalan (Rivai, 2008).

Menurut Luthans (2006) terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari fenomena berikut. Pada bulan maret tahun 2018 peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan Bank BRI di Kantor BRI Cabang Teluk Kuantan. Karyawan perusahaan BRI Cabang Teluk Kuantan berinisial “S” menyebutkan bahwa ada beberapa karyawan yang berhenti bekerja dikarenakan merasa tidak puas bekerja diperusahaan tersebut. Penyebabnya yaitu karyawan merasa kurang puas dengan sikap atasan, tekanan dalam perusahaan yang terlalu kuat serta jam kerja yang melebihi batas dan sikap atasan yang terlalu memforsir pekerjaan karyawannya.

Jika karyawan tidak dapat memenuhi target atasan akan sangat marah, contohnya dibagian marketing yang melakukan pemasaran dengan mencari nasabah atau meminta uang pinjaman perbulan yang selalu menunggak, jika beberapa nasabah tidak mebayar, maka dalam pencapaian target dalam perusahaan tidak terpenuhi, jika sudah seperti itu maka atasan akan mengambil hari libur untuk karyawan bekerja sehingga bisa memenuhi pencapaian target seperti apa yang diinginkan atasan. Sebagian karyawan ada yang mau bekerja diluar libur, dan sebagian karyawan ada yang merasa tidak setuju, karena terlalu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak menyita waktu mereka, yang seharusnya dihari libur mereka bisa bersantai dan berkumpul dengan keluarga.

Lalu gaji yang diterima karyawan juga tidak sebanding dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Kesempatan kerja yang kurang baik, serta komunikasi yang kurang. Misalnya, sering terjadi kesalah pahaman antar karyawan, saat karyawan memiliki ketidak setujuan tentang bagaimana melakukan sesuatu, atau saat seorang karyawan merasa direndahkan. Masalah-masalah tersebut bisa menjadi serius, dan bukan hanya untuk karyawan yang terlibat. Lama-kelamaan masalah internal tersebut akan menyebabkan masalah lebih besar yang mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan. Kenyataan tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya komunikasi antar karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal.

Sikap antar karyawan yang kurang baik tersebut dengan ditunjukkan adanya persaingan antar karyawan dalam merebut simpati dari pimpinan, dengan menggunakan berbagai cara dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan seorang karyawan tersebut. Kenyataan tersebut menjadikan kepuasan kerja karyawan di perusahaan menjadi terganggu dan menurun, pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas kinerja perusahaan.

Adapun masalah-masalah tersebut dapat berimbas pada menurunnya kepuasan kerja pada karyawan, hal ini harus segera diantisipasi oleh pihak manajemen dengan meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Dalam organisasi yang cukup besar, komunikasi semakin rumit, jarak antara pimpinan dengan bawahan semakin jauh, sehingga muncul berbagai konflik di antara karyawan (George, 2013).

Menurut Wexley dan Yukl (Alfiah, 2013) konflik kerja adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka yang akan mengganggu pencapaian tujuan yang menjadi lawannya.

Menurut Luthans (1985) konflik kerja adalah kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri. Perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian atau pandangan yang berbeda (Stoner, 1985).

Suatu perusahaan, betapun kecilnya, tidak mungkin terbebas dari konflik antar karyawan. Dalam kualitas, kuantitas, dan frekuensi yang berbeda, konflik interpersonal pasti terjadi. Hal ini karena konflik merupakan bagian dari dinamika kehidupan manusia. Konflik kerja merupakan variasi dari suasana kerja, sekaligus indikator adanya efek samping dari suatu persaingan yang terjadi akibat adanya kerancuan persepsi, komunikasi dan karakter pribadi (Kusmanagandi, 1989).

Menurut Nurwira Hardono (1986) dalam suatu lingkungan perusahaan seorang karyawan mungkin sering atau pernah mengalami suatu konflik, entah itu dengan atasan, teman kerja, bawahan atau dengan dirinya sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas menunjukkan bahwa konflik kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut dari tinjauan ilmu psikologi. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti “*Hubungan Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank BRI Cabang Teluk Kuantan Kuansing*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah “Apakah ada hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank BRI Cabang Teluk Kuantan, Kuansing?”.

C. Tujuan Penelitian

Sehubung dengan uraian pada latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan diatas, tujuan penelitian ini adalah “ Untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank BRI Cabang Teluk Kuantan, Kuansing.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank BRI Cabang Teluk Kuantan Kuantan Singingi, sepengetahuan peneliti belum pernah ada yang meneliti di perusahaan tersebut, namun ada penelitian sebelumnya yang mirip dengan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Salit Ketut Netra (2017) dengan judul “Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan“. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Cabang Denpasar yang beralamat di Jalan Gajah Mada No.5-7 Denpasar. Hasil dari penelitian ini yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara konflik, stress kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Persamaan dari penelitian ini adalah memiliki satu variabel yang sama yaitu variabel kepuasan kerja, penelitian juga sama-sama meneliti subjek karyawan bank BRI, sedangkan perbedaannya adalah jumlah subjek.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Harfiansyah Makarim (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI(persero) TBK Kantor cCabang BRI Sleman”. Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia TBK Kantor Cabang Sleman dengan mengendalikan ubahan komitmen kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian sama-sama diBRI dan perbedaannya adalah jumlah subjek.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulfti Hasan Alfani (2018) dengan judul “ Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini yaitu QWL terkait dengan kepuasan kerja akan tetapi QWL bukan kepuasan melainkan QWL mempengaruhi kepuasan kerja. Persamaan dari penelitian ini salah satu variabel menggunakan kepuasan kerja dan perbedaannya yaitu tempat penelitian terdahulu diBRI syariah sedangkan yang sekarang diBRI Konvensional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lanny S.Worang(2017) dengan judul “ Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia(Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung”. Hasil dari penelitian yaitu konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Kantor Cabang Manado Sarapung. Persamaan dari penelitian ini yaitu terletak pada variabel x dan pebedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel sedangkan yang skarang hanya dua variabel.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan antara konflik kerja dan kepuasan kerja, serta dapat menambah wawasan pengetahuan dan memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

- Memberikan pandangan bagi pimpinan perusahaan mengenai langkah-langkah yang akan diambil apabila menemukan masalah yang berhubungan dengan konflik kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.
- Bagi perusahaan, hasil ini dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk

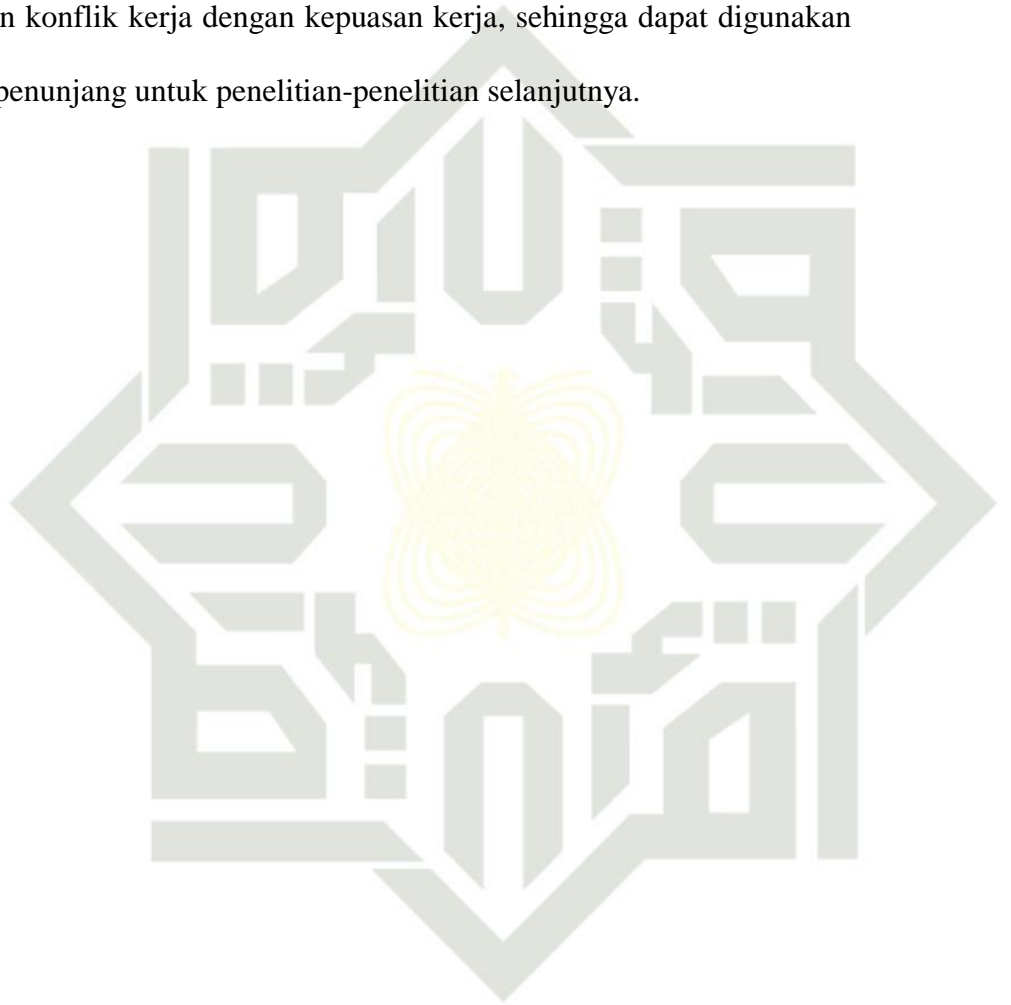
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peningkatan produktivitas kerja, sehingga dapat menunjang efisiensi dan efektivitas kerja serta memperkuat eksistensi perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain.

- c. Bagi dunia penelitian psikologi, memberikan informasi empirik tentang hubungan konflik kerja dengan kepuasan kerja, sehingga dapat digunakan sebagai penunjang untuk penelitian-penelitian selanjutnya.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Locke (dalam Luthans, 2006) memberikan definisi konprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “ keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja (dalam Rivai & Sagala, 2009) pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja.

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. sementara itu, Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang terhadap pekerjaan (dalam Widodo, 2011).

Munandar (2001) juga memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Tondok & Andarika (2004) karyawan yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi. Kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan Tondok & Andarika (2004) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja.

Kepuasan kerja (dalam Luthans, 2006) adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan. Wibowo (2011) menjelaskan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya.

Rivai dan Sagala (2009), memaparkan bahwa terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu

- a. Teori ketidak sesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan melihat selisih antara suau yang seharusnya dirasakan dengan yang akan dapat dicapai.
- b. Teori keadilan (*equit theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasakan puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Teori dua faktor (*two factor theory*). menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. teori ini merumuskan pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu: *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber dari kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan atau promosi. terpenuhnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhnya faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. jika tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan puas karena ini adalah kebutuhan yang mendasar bagi karyawan.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebarang rasa senang atau rasa suka terhadap apa yang telah dikerjakannya.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

- a. *Pekerjaan itu sendiri*, dalam hal ini, pekerjaan memberikan yuga yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.
- b. *Gaji*, adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit (gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.
- c. *Promosi*, kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.
- d. *Rekan Kerja*, ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung sumber kepuasan kerja. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sedehana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasehat dan pemberi bantuan pada anggota individu.

- e. *Kondisi Kerja*, kondisi kerja menyangkut dengans suasana tempat bekerja.

Dimensi-dimensi diatas bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan. Rivai & Sagala (2009) juga merekomendasikan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi kerja

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja diatas yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada pegawai meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan kerja, selanjutnya rekan kerja, yang terakhir adalah kondisi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

- a. Menurut Robbins(2002:36) ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang menantang

Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dan menawarkan satu *varietas* tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya pekerjaan itu, yang secara mental menantang.

- 2) Ganjaran yang pantas

Individu-individu yang berpandangan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

- 3) Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang mendukung dikatakan bahwa para karyawan prihatin dengan lingkungan kerja mereka yang menyangkut kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik.

- 4) Rekan kerja yang mendukung

Memiliki rekan kerja yang *supportif* dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- b. Menurut Hasibuan(1998), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif atau menyenangkan yang diakibatkan oleh penghargaan atas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan seseorang atau pengalaman pekerjaannya. Dalam bukunya Gitosudarmo dan Sudita (2000). Menurut teori dua faktor (*motivator hygiene theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- 1) Faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap individu yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya (elemen pekerjaan itu sendiri) dan merupakan sumber kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut mencakup:
 - a) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) menyangkut karakteristik dari pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik ataukah justru membosankan.
 - b) Prestasi kerja (*Achievement*) adanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik dari sebelumnya, yang diperoleh melalui usaha dan kemampuan.
 - c) Promosi (*promotion*) tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dan jabatan
 - d) Pengakuan (*recognition*) adanya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja melalui umpan balik yang diterima
 - e) Tanggung jawab (*Responsibility*) tanggung jawab disini adalah kewajiban menjalankan fungsi jabatan dan tugas yang sesuai dengan kemampuannya serta pengarahan yang diterima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau dikenal juga dengan hygiene factors atau dissatisfier. Merupakan faktor-faktor yang berhubungan ketidakpuasan kerja dan merupakan suatu faktor ekstrinsik, yang berkaitan dengan keadaan pekerjaan. faktor-faktor mencakup :

- 1) Rekan kerja (*co worker*), yang dimaksud adalah apakah dalam bekerja rekan-rekan dapat diajak bekerjasama, memiliki kompetensi, bersahabat dan saling tolong menolong.
- 2) Gaya penyeliaan (*quality and technical support*), gaya penyeliaan yang dimaksud disini adalah kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.
- 3) Hubungan antar karyawan (*relations with others*), adanya kerja sama antar bawahan dan atasan dalam hal tolong menolong dan saling memberikan dorongan.
- 4) Kondisi lingkungan fisik kerja (*psychological working conditions*), meliputi kondisi lingkungan baik tempat bekerja, seperti penernagan, temperatur, kualitas udara, serta peralatan kerja
- 5) Kebijaksanaan perusahaan (*company policies*), termasuk didalamnya mengenai administrasi dan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan, peraturan-peraturan kebijaksanaan perusahaan dan tindakan yang diambil perusahaan untuk kepentingan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Gaji (*salary pay*), yang dimaksud adalah imbalan jasa berupa uang yang dibawa oleh karyawan sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.
- 7) Keamanan kerja (*job security*), berupa kejelasan dari pekerjaan yang dipegang, kelangsungan pekerjaan, jaminan hari tua, tunjangan-tunjangan, tingkat kepangkatan, serta kedudukan dalam organisasi.

c. Menurut Yuwono dan Khajar (2005), kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan adalah pekerjaan yang memberikan status pada karyawannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas, ada tantangan yang dapat mengembangkan potensinya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal, dan kondisi kerja dengan tantangan yang sedang akan membuat karyawan lebih merasa karyawan lebih merasa puas.
- 2) Kesempatan mendapatkan promosi. Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya Ghisli & Brow (dalam As'ad, 2002).
- 3) Kolega kerja dan supervise seorang karyawan tidak hanya mempunyai kebutuhan akan uang dan prestasi saja, karyawan juga mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau karyawan lain. Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan. Supervise atau pengawasan yang baik dari atasan kepada bawahannya akan membua karyawan lebih merasa puas dalam bekerja.

- 4) Imbalan yang dipersepsikan adil. Imbalan yang dipersepsikan adil menurut karyawannya bertujuan untuk memikat, menahan dan meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan lebih termotivasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

B. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan konflik kerja merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak lain telah dipengaruhi secara negatif, atau tentang mempengaruhi secara negatif, tentang sesuatu yang diketahui pihak pertama. Winardi(2009) merumuskan konflik kerja sebagai suatu stuasi, dimana terdapat ada tujuan-tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan antara iteraksi yang bersifat antagonistik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konflik Kerja merupakan adanya pertentangan antara seseorang dengan atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja (Tommy, 2010).

Menurut Luthans (1985) konflik kerja adalah kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri. Menurut Stoner (1985) konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Gibson (1985) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok, dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Menurut Wexley dan Yukl (Alfiah, 2013) konflik kerja adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka yang akan mengganggu pencapaian tujuan yang menjadi lawannya. Konflik kerja juga menimbulkan dampak positif dan negatif bagi karyawan. Dampak positif dari konflik kerja yaitu adanya perubahan yang terjadi dengan cukup cepat untuk menjamin penyesuaian yang berhasil, dan dampak negatif dari konflik kerja adalah terutama terletak pada kehancuran komunikasi serta kerja sama. Aktivitas produksi dari setiap kelompok akan terus menurun (Wexley dan Yukl, 2005).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah perselisihan antara dua pihak dalam pekerjaan karena ada ketidaksamaan dalam tujuan, kognisi dan emosi munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi.

2. Indikator Konflik Kerja

Wexley dan Yukl (2005) mengatakan indikator konflik kerja sebagai berikut:

- a. Kehancuran komunikasi
- b. Kehancuran kelekatan (*cohesiveness*)
- c. Kehancuran kerjasama
- d. Tekanan
- e. Menurunnya kepuasan kerja
- f. Melemahnya perhatian terhadap pekerjaan
- g. Apatis
- h. Penarikan diri dalam bentuk absensi atau perpindahan kerja

Berdasarkan pendapat Wexley dan Yukl (2005) dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat berakibat negatif terutama pada kehancuran komunikasi, kehancuran kohesivitas, kehancuran kerjasama, karyawan akan mengalami tekanan, serta penarikan diri.

3. Faktor-faktor Konflik Kerja

Menurut Robbins (1996), konflik kerja muncul karena ada kondisi yang melatar belakangnya (*antecedent conditions*). Kondisi tersebut, yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disebut juga sebagai terjadinya konflik, terdiri dari tiga kategori, yaitu : komunikasi, struktur dan variabel pribadi.

- a. Komunikasi

Komunikasi yang buruk dalam arti komunikasi yang menimbulkan kesalah pahaman antara yang terlibat, dapat menjadi sumber konflik. suatu hasil penelitian menunjukkan bahwa kesulitan semantik, pertukaran informasi yang tidak cukup, dan gangguan dalam saluran komunikasi merupakan penghalang terhadap komunikasi dan menjadi anteseden terciptanya konflik.

- b. Struktur

Istilah struktur dalam konteks ini digunakan dalam artian yang mencakup ukuran (kelompok) derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan yurisdiksi(wilayah kerja), kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem imbalan dan derajat ketergantungan antara kelompok. Penelitian menunjukkan bahwa ukuran kelompok dan derajat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong terjadinya konflik. Makin besar kelompok dan makin terspesialisai kegiatannya, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik, karena apabila individu atau kelompok tidak mempunyai kepentingan terhadap individu atau kelompok tidak mempunyai kepentingan terhadap individu lain atau kelompok-kelompok tertentu maka tidak akan pernah terjadi konflik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Variabel Pribadi

Sumber konflik lainnya yang potensial adalah faktor pribadi, yang meliputi: sistem nilai yang dimiliki tiap-tiap individu, karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu memiliki keunikan (*idiosyncrasies*) dan berbeda dengan individu lain. Kenyataan menunjukkan bahwa tipe kepribadian tertentu, misalnya, individu yang sangat otoriter dogmatik dan mengharagai rendah orang lain, merupakan sumber konflik yang potensial. Keadaan ini disebut konflik (*Perceived Conflict*) kemudian jika individu terlibat secara emosional dan mereka tegang, cemas, frustrasi atau muncul sikap bermusuhan, maka konflik berubah menjadi konflik yang dirasakan (*Felt Conflict*).

Dari faktor-faktor yang menyebabkan konflik kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan konflik kerja ada 3 yaitu: komunikasi, struktur, dan variabel pribadi.

C. Kerangka Berpikir

Terjadinya konflik kerja terhadap karyawan disuatu perusahaan akan mengakibatkan karyawan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Jika didalam perubahan karyawan tidak menemukan lagi iklim kerja yang kondusif maka semangat kerjapun menurun. Tetapi semua kembali lagi pada reaksi karyawan itu bagaimana menanggapi atau menyikapi keadaan-keadaan seperti ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gibson (1985) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok, dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika seorang karyawan ditempat kerja memiliki perselisihan dengan teman sekerjanya atau memiliki perselisihan dengan atasannya itu akan berdampak pada kepuasan kerjanya pada perusahaan tersebut.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 2008). Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja serta kondisi kerja.

Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Menurut Robbins (2008) pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif.

Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan,

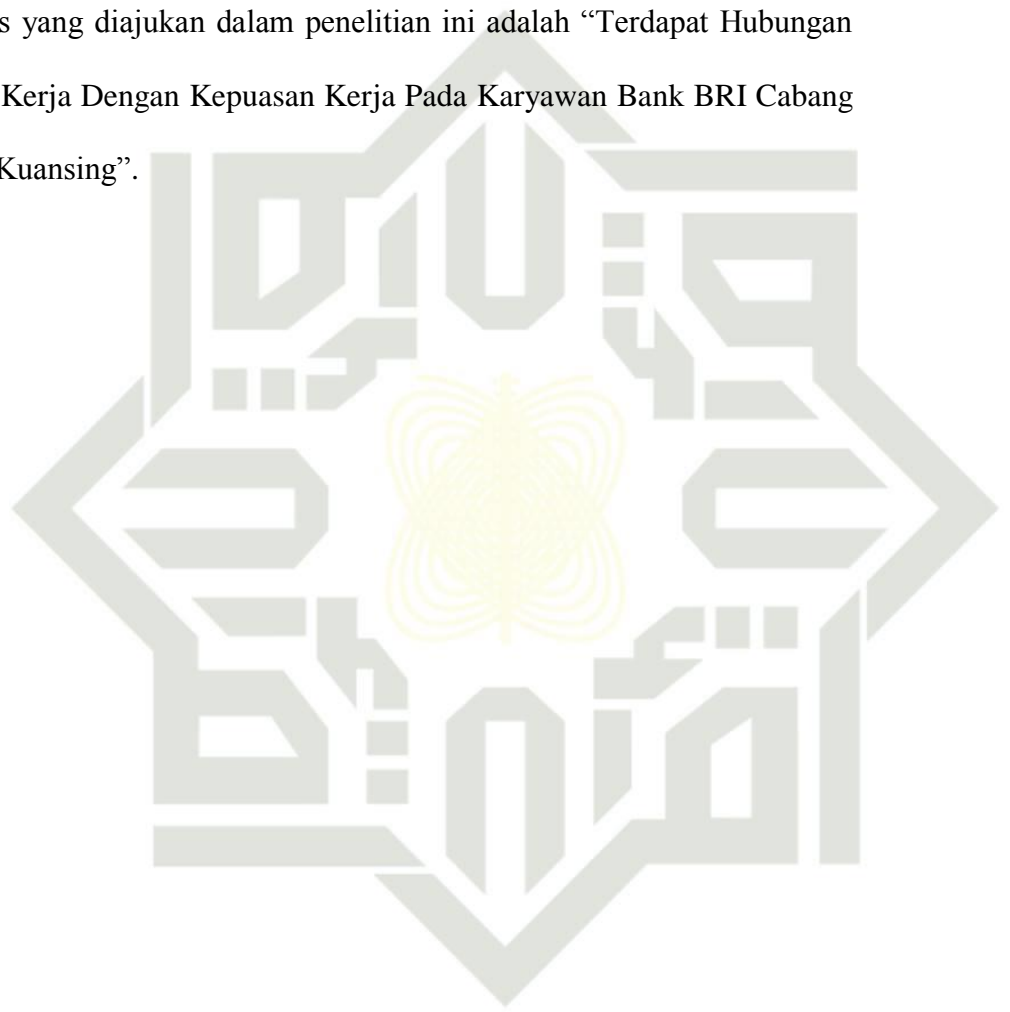
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, dan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank BRI Cabang Teluk Kuantan Kuansing”.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data, tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2009). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif eksplanasi asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel. Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh gambaran dari variabel konflik kerja dengan variabel kepuasan kerja. Apakah terdapat hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja dan seberapa kuat hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja dari karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan Kuantan Singingi.

B. Variabel penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2009). Variabel yang digunakan peneliti adalah :

1. Variabel X(bebas) : Konflik kerja
2. Variabel Y(terikat) : Kepuasan kerja

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Azwar, 2010). Adapun definisi operasional dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang atau suatu tanggapan emosional yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan hasil dari seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja akan diukur berdasarkan dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Kesempatan promosi
- d. Pengawasan dan rekan kerja.
- e. Kondisi kerja

2. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah suatu pertentangan atau perselisihan yang terjadi antara dua pihak atau lebih dalam organisasi atau perusahaan karena adanya ketidak sesuaian dalam tujuan, kognisi dan emosi munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konflik kerja akan diukur berdasarkan indikator menurut Wexley dan

Yukl (2005) yaitu :

- a. Kehancuran komunikasi
- b. Kehancuran kelekatan (*cohesiveness*)
- c. Kehancuran kerjasama
- d. Tekanan
- e. Menurunnya kepuasan kerja
- f. Melemahnya perhatian terhadap pekerjaan
- g. Apatis
- h. Penarikan diri dalam bentuk absensi atau perpindahan kerja.

D. Populasi & Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik bersama yang membedakan dari subjek yang lain (Azwar, 2010).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Karyawan BRI Cabang Teluk Kuantan Kuantan Singingi

No	Posisi/jabatan	Populasi (orang)
1.	Manejer	2
2.	Asisten manejer	2
3.	Supervisor	5
4.	Petugas atm	2
5.	Petugas kliring	1
6.	Teller	8
7.	Customer service	3
8.	Petugas dana dan jasa bank	2
9.	Quality assurance	1
10.	Petugas devisa	2
11.	Account officer	14
12.	Funding office	4
13.	Auditor	3
14.	Petugas adm.kredit	6
15.	Petugas adm.unit	1
16.	Petugas sdm	1
17.	Petugas logistik	1
18.	Petugas tim kurir kas	2
19.	Satpam	2
20.	Pengemudi / Driver	2
Jumlah		64 orang

Sumber Data : Kantor Bank BRI Cabang Teluk Kuantan Kuansing

2. Sampel

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi juga memiliki karakteristik populasi. Sampel yang diambil harus bersifat representatif. Artinya, sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2004). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi(Sugiono, 2003). Menurut Arikunto (1998) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seluruh populasi didalam penelitian ini merupakan sampel untuk penelitian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 64 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara dan berbagai sumber (Sugiyono, 2014). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Model skala yang digunakan yaitu skala likert yang terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala konflik kerja.

Skala adalah serangkaian pernyataan yang bermuatan pernyataan yang harus dijawab oleh subjek peneliti yang berhubungan dengan suatu masalah yang ini diketahui (Hadi, 2002). Arti penting dari metode skala adalah disamping digunakan untuk memastikan reliabilitas serta validitas alat ukur yang digunakan.

1. Alat Ukur Penelitian

Adapun alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah skala psikologi.

Penggunaan skala dimaksudkan untuk memberi gambaran tentang kepribadian subjek karena pernyataan yang diajukan bersifat tidak langsung dan memberikan keleluasaan menjawab pada subjek karena didalam skala tidak ada jawaban yang “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh (Azwar, 2009).

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kepuasan kerja dan skala konflik kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada dimensi kepuasan kerja yang telah disebutkan oleh (Luthans, 2006). Skala ini ditunjukan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Dimensi yang diukur pada skala ini adalah *pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja*. Aitem yang disusun dalam alat ukur adaah sebanyak 24 aitem dengan total 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Responden diminta untuk memberikan respon pada tiap pernyataan yang ada dengan cara memilih satu respon yang tepat diantara respon-respon yang tersedia yakni sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

Pemberian skor pada masing-masing aitem bergerak dari angka 1 hingga 4. Aitem *favorable* memiliki skor 1 untuk respon sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk setuju (S), dan skor 4 untuk sangat setuju (SS). Sementara pada aitem yang bersifat *unfavorable* akan dikenai skor 4 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 3 untuk tidak setuju (TS), skor 2 untuk setuju (S), dan skor 1 untuk sangat setuju (SS). Semakin tinggi skor yang diperoleh seseorang melalui skala ini akan menunjukan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Senaliknya jika, jika skor semakin rendah, berarti kepuasan kerja yang ada pada diri seseorang juga semakin rendah. Sebelum menyusun skala, penulis membuat *blue print* untuk skala kepuasan kerja. Berikut ini adalah blue print skala kepuasan kerja :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2
Blueprint Skala kepuasan kerja (Try Out)

No	Dimensi	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	1,2	3,4	4
2	Gaji	5,6	7,8	4
3	Promosi	9,10	11,12	4
4	Pengawasan	13,14	15,16	4
5	Rekan kerja	17,18	19,20	4
6	Kondisi kerja	21,22	23,24	4
Jumlah		12	12	24

b. Skala Konflik Kerja

Skala konflik kerja disusun berdasarkan teori Wexley dan Yukl tentang konflik kerja dengan model skala *Likert*, yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. setiap butir aitem disertai dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju(SS), setuju(S), tidak setuju(TS), dan sangat tidak setuju(STS). skor untuk aitem skala *favorable* bernilai dari 4 hingga 1. sedangkan untuk aitem *unfavorable* bernilai 1 hingga 4. Aitem-aitem disusun berdasarkan teori konflik kerja yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl. Adapun indikator yang diukur adalah kehancuran komunikasi, keterjalinan(*cohesiveness*), dan kerja sama, menurunnya kepuasan kerja, melemahnya perhatian terhadap tekanan. Jumlah aitem yang dipersiapkan sebanyak 40 aitem, dengan rincian sebagaimana terdapat pada tabel.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3

Blueprint Skala Konflik Kerja (Try Out)

No	Indikator	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kehancuran komunikasi	1,3,5	2,4	5
2	Kehancuran terjalin(cohesiveness)	7,9,10	6,8	5
3	Kehancuran kerjasama	11,14,15	12,13	5
4	Menurunnya kepuasan kerja	17,18,20	16,19	5
5	Melemahnya perhatian terhadap pekerjaan	21,23,25	22,24	5
6	Apatis	27,29,30	26,28	5
7	Penarikan diri(absensi atau perpindahan kerja)	31,32,35	33,34	5
8	Mengalami tekan	36,37,40	38,39	5
Jumlah		24	16	40

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, maka alat ukur yang digunakan harus diuji cobakan terlebih dahulu. Pelaksanaan uji coba dilakukan dengan skala dibagikan secara langsung kepada subyek. Sebelum skala dibagikan kepada subyek, terlebih dahulu peneliti menjelaskan maksud, tujuan serta penjelasan terkait tata cara pengisian skala tersebut. Dalam pelaksanaan uji coba diberikan kepada karyawan BRI Lubuk Jambi sebanyak 30 orang. Uji coba dilakukan pada tanggal 20 Juli 2020 hingga 15 Agustus 2020.

G. Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Validitas menurut Azwar (2009), validitas berasal dari kata bahasa Inggris yaitu *Validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dalam mengukur,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu alat ukur dinyatakan sesuai jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukur dan mengungkapkan apa yang diinginkan atau yang ingin diungkap. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan validitas isi (*Content Validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap tes dengan analisis rasional atau lewat *profesional judgment* (Azwar, 2003). Validitas isi adalah sejauhmana item-item tes mewakili komponen-komponen dalam kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauhmana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Aspek relevansi) (Azwar, 2013).

Hasil estimasi validitas suatu pengukuran pada umumnya dinyatakan secara empirik oleh suatu koefisien yang disebut dengan koefisien validitas. Koefisien validitas hanya punya makna apabila mempunyai harga yang positif. Walaupun semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes akan semakin valid hasil ukurnya namun pada kenyataannya suatu koefisien validitas tidak pernah mencapai 1,00 bahkan untuk memperoleh koefisien validitas yang tinggi adalah lebih sulit daripada memperoleh koefisien reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2014).

2. Daya Beda Aitem

Indeks daya beda adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya beda aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsistensi anatara fungsi aitem dengan fungsi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total (Azwar, 2012).

Besarnya koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 sampai 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya beda aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Koefisien yang kecil mendekati angka 0 atau yang memiliki tanda negatif mengindikasikan bahwa aitem yang bersangkutan tidak memiliki daya beda. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan koefisien korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan 0,30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi tersebut daya bedanya dianggap memuaskan. Namun apabila jumlah aitem ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria yaitu menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2012).

Skala penelitian ini diuji cobakan pada karyawan BRI Lubuk Jambi. Skala penelitian ini diuji cobakan pada tanggal 20 juli 2020 hingga 15 agustus 2020. Perhitungan data uji coba diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi *Statistical Product And Service Solutions* (SPSS) versi 23.0 For Windows.

Berdasarkan hasil analisis terdapat 24 aitem skala kepuasan kerja yang telah diuji cobakan. Terdapat 22 aitem yang valid dan 2 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi daya butir aitem 0,30. Nilai validitas skala kepuasan kerja antara 0,319 – 0,699. Rekapitulasi skala kepuasan kerja setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 3.4

Blue Print Kepuasan Kerja (Valid Dan Gugur Hasil Try Out)

No	Aspek	No aitem				Jumlah
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,2	-	3,4	-	4
2.	Gaji	5,6	-	7,8	-	4
3.	Promosi	9,10	-	11	12	4
4.	Pengawasan & rekan kerja	13,14,17,18	-	15,16,19,20	-	8
5.	Kondisi kerja	21	22	23,24	-	4
Total		11	1	11	1	24

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* kepuasan kerja untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5

Blu Print Skala Kepuasan Kerja (Untuk Penelitian)

No	Indikator	No Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan itu sendiri	1,2	3,4	4
2	Gaji	5,6	7,8	4
3	Promosi	9,10	11	3
4	Pengawasan & rekan kerja	12,13,16,17	14,15,18,19	8
5	Kondisi	20	21,22	3
Jumlah		11	11	22

Selanjutnya untuk skala konflik kerja dari 40 aitem yang diuji cobakan terdapat 31 aitem yang valid dan 9 aitem yang gugur dengan korelasi daya butir aitem 0,30. Nilai validitas skala konflik kerja antara 0,320 – 0,671. Rekapitulasi skala konflik kerja setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.6

Blue Print konflik kerja (Valid dan Gugur Hasil Try Out)

No	Aspek	No Aitem				Jumlah
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Kehancuran komunikasi	1,3,5	5	2,4	-	5
2.	Kehancuran terjalin (cohesiveness)	7,9,10	-	6,8	-	5
3.	Kehancuran kerjasama	11,14,15	11,14	12,13	-	5
4.	Menurunnya kepuasan kerja	17,18,20	18,20	16,19	-	5
5.	Melemahnya perhatian terhadap pekerjaan	21,23,25	-	22,24	-	5
6.	Apatis	27,29,30	29	26,28	26	5
7.	Penarikan diri (absensi atau perpindahan kerja)	31,32,35	32	33,34	-	5
8.	Mengalami tekanan	36,37,40	36	38,39	-	5
Total		24	8	16	1	40

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* konflik kerja untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7

Blue Print Skala Konflik Kerja (Untuk Penelitian)

No	Indikator	No Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kehancuran komunikasi	1,3	2,4	4
2	Kehancuran terjalin(cohesiveness)	6,8,9	5,7	5
3	Kehancuran kerjasama	12	10,11	3
4	Menurunnya kepuasan kerja	14	13,15	3
5	Melemahnya perhatian terhadap pekerjaan	16,18,20	17,19	5
6	Apatitis	21,23	22	3
7	Penarikan diri(absensi atau perpindahan kerja)	24,27	25,26	4
8	Mengalami tekan	28,31	29,30	4
Jumlah		16	15	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel (*reliable*), yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengertian reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat bila eror pengukurannya terjadi secara random. Antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor diperoleh (Azwar, 2015).

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *internal consistency (Cronbach's alpha coefficient)* yang hanya memerlukan satu kali pengenalan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan untuk melihat konsistensi di dalam tes itu sendiri. Teknik ini dipandang ekonomis, praktis, dan berefisiensi tinggi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi (Azwar, 2013).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap data uji coba dengan menggunakan *Statistical Product And Service Solutions (SPSS) 23,0 For Windows*, diperoleh korelasi reliabilitas (α) dari setiap variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Jumlah aitem	Cronbach's Alpha
Kepuasan kerja	22 aitem	0,845
Konflik kerja	31 aitem	0,887

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi (α) variabel kepuasan kerja dan konflik kerja tergolong tinggi, sehingga alat ukur layak digunakan dalam penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh pada penelitian ini selanjutnya akan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2013) dan dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical of Package for Social Science*) versi 23.0. *for windows*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan BRI Cabng Teluk Kuantan Kuantan Singingi. Artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti yaitu adanya hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan BRI cabang teluk kuantan. Semakin tinggi konflik kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan maka semakin rendah pula konflik kerja pada karyawan.

B. Saran

Ada beberapa saran yang ingin disampaikan oleh peneliti dalam penelitian ini. Saran-saran ini ditunjukkan kepada :

1. Kepada Pimpinan Cabang BRI Teluk Kuantan Kuantan Singingi
 - a. Pimpinan cabang BRI Teluk Kuantan Kuantan Singingi hendaknya lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberi bonus bagi karyawan yang berprestasi dan memantau disiplin para karyawan.
 - b. Perlu bagi pimpinan untuk melakukan pendekatan yang berbeda dalam hal memberikan arahan kepada setiap karyawan agar tidak terjadinya konflik agar supaya kinerja lebih ditingkatkan.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, dalam arti masih memiliki banyak kekurangan maka bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain lagi untuk dijadikan bahan penelitian pada BRI Cabang Teluk Kuantan Kuantan Singingi.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. 2000. *Organisasi (Prilaku, Struktur dan proses) Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg & Baron (1989). *Behavior in Organizations : Understanding The Human Side of Work* (third edition). Allyn & Bacon, USA.
- _____. (1993). *Behavior in Organizations (Fourth Edition)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Luhans, Fred, 2006, *Prilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- Manandar A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press. Jakarta
- Rivai, Veithal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2001), *Prilaku organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*, Prenhalindo Jakarta.
- _____. (2002), *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. (2003), *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. (2006), *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, J. A.F., dan Edward Freeman. 1989. *Management. USA: Prentice Hall International Edition*
- Tommy, Y.D. (2010). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro*. Skripsi UM (tidak dipublikasikan)
- Toddok, Marselius Sampe dan Rita Andarika. 2004. *Hubungan Anatara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma.
- Paivin, Mosammad Sampe dan Rita Andarika. 2004. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma.
- Veichio, Robert P. 1995. *Organizational Behavior*. The Dryden Press. Florida.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

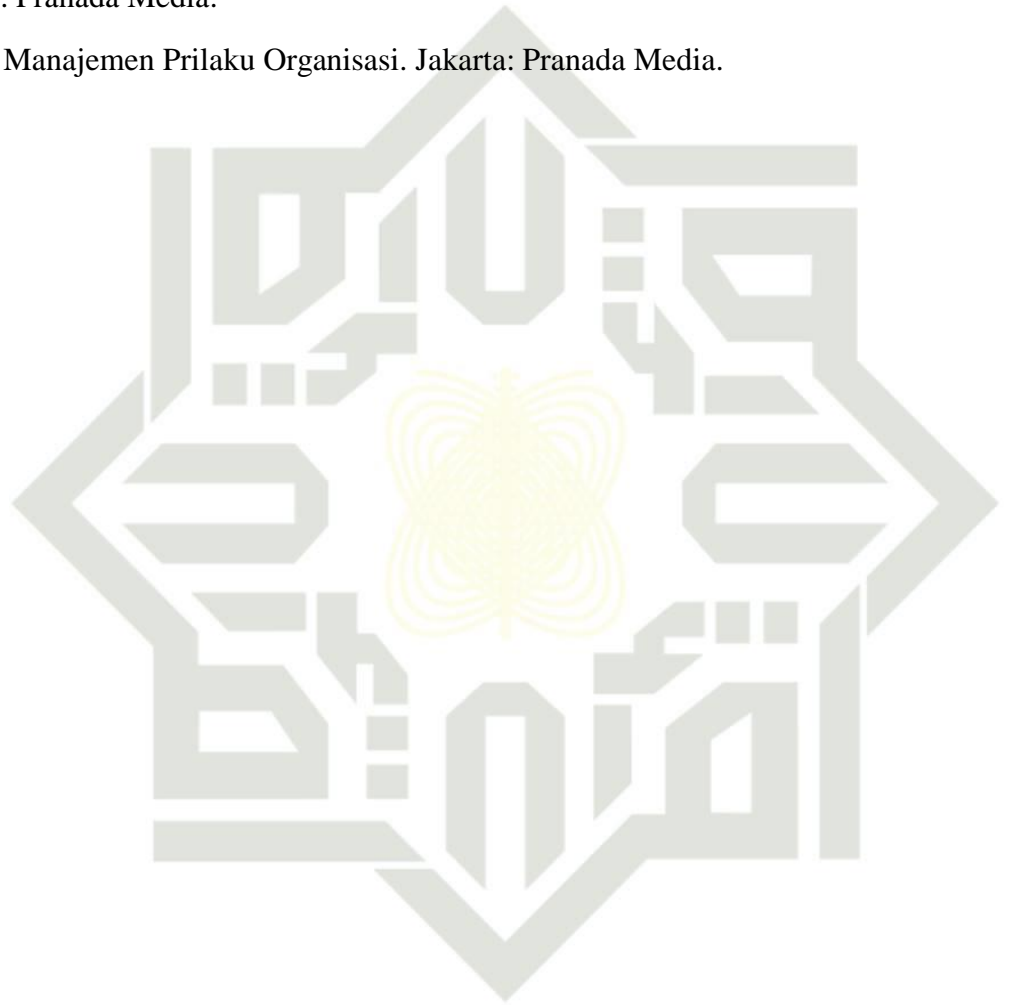
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wibowo. 2001. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wibodo. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No 17, Tahun Ke-10, Desember.

Wahardi. 2007. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Jakarta: Pranada Media.

_____. 2009. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Pranada Media.



UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(SKALA KEPUASAN KERJA)

Definisi Operasional : Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang atau suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja terhadap kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang didapatkan dalam suatu perusahaan.

Skala yang digunakan : Skala Likert
[] Buat sendiri, [] Terjemahan, [✓] Modifikasi

Jumlah item : 24 butir

Jenis format dan respon : Persetujuan (rating)

-Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi kepuasan kerja yang meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, pengawasan kerja, kesempatan promosi selanjutnya rekan kerja, yang terakhir adalah kondisi kerja. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indikator yang diadukan. penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* [√] pada kolom yang disediakan.

contoh cara menjawab :

Aitem :

Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini.

R	KR	TR
[√]	[]	[]

Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka bapak/ibu memberi checklist [√] pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

SKALA KEPUASAN KERJA

No	Aspek	Aitem	R	KR	TR
1.	Pekerjaan itu sendiri	1. Saya merasa tertarik dengan pekerjaan saat ini (F)			
		2. Saya merasa bahagia dengan pekerjaan ini (F)			
		3. Saya merasa jenuh bekerja di perusahaan ini (UF)			
		4. Saya merasa malas untuk mengerjakan semua tugas-tugas pekerjaan (UF)			
2.	Gaji	5. Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan (F)			
		6. Gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja (F)			
		7. Gaji yang saya terima tidak tepat waktu (UF)			
		8. Pekerjaan yang berat tidak seimbang dengan gaji yang diterima (UF)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.	Promosi	9. Saya memperoleh kesempatan untuk pengembangan karir (F)			
		10. Saya mendapatkan kesempatan pelatihan (F)			
		11. Pihak kantor memberikan pengembangan karir untuk orang tertentu (UF)			
		12. Tidak ada kesempatan kenaikan golongan untuk karyawan non staf (UF)			
4.	Pengawasan & rekan kerja	13. Saya senang jika diawasi oleh atasan (F)			
		14. Atasan selalu memberikan pengarahan (F)			
		15. Saya tidak suka dinasehati oleh atasan (UF)			
		16. Saran dari atasan membuat saya bosan (UF)			
		17. Rekan kerja selalu membantu saya apabila saya menghadapi kesulitan (F)			
		18. Rekan kerja sangat fleksibel (F)			
		19. Saya sulit berkomunikasi dengan karyawan lainnya (UF)			
		20. Rekan kerja membuat saya tidak nyaman dalam bekerja (UF)			
5.	Kondisi Kerja	21. Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja (F)			
		22. Pihak kantor memberikan kebebasan untuk menata ruang kerja (F)			
		23. Ruang kerja tidak ergonomi (UF)			
		24. Suasana ruang kerja membuat saya bosan (UF)			

Catatan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

.....

Bahasa

.....

.....

.....

.....

Jumlah aitem

.....

.....

.....

.....

Pekanbaru, April 2020

Validator

Linda Aryani M.Si

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA KONFLIK KERJA)

Definisi Operasional : Konflik kerja adalah perselisihan antara dua pihak dalam pekerjaan karena adanya ketidak sesuaian dalam tujuan, kognisi dan emosi munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi.

Skala yang digunakan : Skala Likert
[] Buat sendiri, [] Terjemahan, [√] Modifikasi

Jumlah item : 40 butir

Jenis format dan respon : Persetujuan (rating)

-Penunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada bapak/ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi konflik kerja yang meliputi: kehancuran komunikasi, kehancuran kelekatan, kehancuran kerja sama, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya perhatian terhadap pekerjaan/tugas, apatis, penarikan diri, yang meliputi: absensi atau perpindahan kerja, dan mengalami tekanan . Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indikator yang diajukan. penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR). untuk jawaban yang dipilih, mohon bapakibu memberikan tanda *checklist* [√] pada kolom yang disediakan.

contoh cara menjawab :

Aitem :

Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini.

R	KR	TR
[√]	[]	[]

Jika bapak/ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka bapak/ibu memeberi checklist [√] pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

SKALA KONFLIK KERJA

No	Aspek	Aitem	R	KR	TR
1.	Kehancuran komunikasi	1. Saya malas mengemukakan pendapat dikantor (F)			
		2. Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja terkait pekerjaan (UF)			
		3. Saya kurang memahami penjelasan tugas yang diberikan atasan (F)			
		4. Saya memahami penjelasan tugas yang diberikan atasan (UF)			
		5. Saya keberatan memberikan penjelasan tentang pekerjaan kepada rekan kerja(F)			
2.	Kehancuran kelekatan (cohesivenes)	6. Saya percaya dengan kemampuan atasan dalam memimpin(UF)			
		7. Saya ragu dengan kemampuan beberapa			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.	Kehancuran kerja sama	teman dikantor(F)			
		8. Ketika waktu istirahat tiba, kami akan makan siang bersama (UF)			
		9. Saya malas mengikuti acara yang diadakan rekan kerja(F)			
		10. Saya memilih rekan kerja yang dapat dekat dengan saya (F)			
4.	Menurunnya kepuasan kerja	11. Saya lebih nyaman bekerja sendirian dibandingkan dengan rekan kerja(F)			
		12. Saya membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan(UF)			
		13. Saya merasa pekerjaan lebih cepat terselesaikan jika dikerjakan bersama(UF)			
		14. Lebih baik saya bekerja tanpa bantuan orang lain(F)			
5.	Melemahnya perhatian terhadap pekerjaan/tugas	15. Sulit untuk bekerja sama dnegan rekan kerja saya dikantor (F)			
		16. Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan (UF)			
		17. Saya merasa pekerjaan yang sedang saya jalani tidak cocok untuk saya(F)			
		18. Saya sering malas bekerja(F)			
6.	Apatis	19. Suasana dikantor membuat saya semangat bekerja(UF)			
		20. Saya merasa bosan bekerja (F)			
		21. Saya melalaikan tugas, jika sedang bermasalah dikantor(F)			
		22. Saya mengerjakan tugas dengan detail(UF)			
		23. Jika ada persilihan di kantor, pekrjaan jadi terbengkalai (F)			
		24. Tugas yang diberikan atasan saya selesaikan tepat waktu(UF)			
		25. Saya menyelesaikan tugas dnegan asal-asalanjika sedang bermasalah dengan rekan kerja(F)			
		26. Saya bekerja maksimal demi kesuksesan perusahaan(UF)			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

	27. Saya acuh dengan apapun yang terjadi dikantor (F)			
	28. Saya akan mencari tahu jika ada yang tidak beres dikantor (UF)			
	29. Jika sesuatu yang buruk terjadi, saya merasa itu bukan kesalahan saya(F)			
	30. Saya hanya peduli tentang gaji yang saya terima(F)			
Penarikan diri, yang meliputi: absensi atau perpindahan kerja	31. Saya malas datang kekantor jika ada masalah kecil(F)			
	32. Saya ingin mencari pekerjaan yang lain(F)			
	33. Saya datang kekantor tepat waktu (UF)			
	34. Saya tidak berniat pindah kerja meskipun terdapat beberapa masalah dikantor(UF)			
	35. Saya tidak datang bekerja tanpa alasan yang jelas(F)			
Mengalami Tekanan	36. Pekerjaan terasa berat untuk dilakukan(F)			
	37. Sebagian tugas terasa sulit untuk diselesaikan tepat waktu (F)			
	38. Tugas yang banyak tidak membuat saya merasa lelah (UF)			
	39. Saya merasa bahwa lembur bukanlah beban berat(UF)			
	40. Tugas yang diberikan atasan terlalu banyak sehingga sulit untuk dikerjakan(F)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bahasa

.....

.....

.....

.....

Jumlah aitem

.....

.....

.....

.....

Pekanbaru, April 2020

Validator

Linda Aryani M.Si

UIN SUSKA RIAU

TABULASI TRY OUT KEPUSTAKAAN KERJA																									
No.	Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
1	Iyu	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
2	Sra	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	Te	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	Dr	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4
5	Da	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3
6	Bs	4	3	4	3	3	2	2	1	2	4	2	3	4	4	3	2	1	2	4	3	3	3	2	2
7	Rda	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
8	Hy	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
9	Ap	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	Ya	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2
11	Az	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	1	3	2
12	Ka	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	Yw	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
14	Ap	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	Dh	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
16	Ep	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
17	Rne	2	1	1	2	1	4	4	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2
18	Es	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	3
19	Ju	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	J	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
21	S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
22	Id	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
23	W	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
24	Am	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
25	Da	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
26	S	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2
27	Ig	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1
28	Mu	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
29	Nr	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1	3	2	1	1
30	Ar	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4

					TABULASI TRY OUT KONFLIK KERJA																																	
No .	Responde n	X . 1	X . 2	X . 3	X . 4	X . 5	X . 6	X . 7	X . 8	X . 9	X . 10	X . 11	X . 12	X . 13	X . 14	X . 15	X . 16	X . 17	X . 18	X . 19	X . 20	X . 21	X . 22	X . 23	X . 24	X . 25	X . 26	X . 27	X . 28	X . 29	X . 30	X . 31	X . 32					
1	Iyu	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2			
2	Sra	3	4	2	2	3	1	4	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3			
3	Te	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2				
4	Dr	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1			
5	Da	4	2	3	2	3	1	4	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2			
6	Bs	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2			
7	Rda	2	2	2	2	2	1	2	4	1	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	
8	Hy	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
9	Ap	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
10	Ya	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	2	3	1
11	Az	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	
12	Ka	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	1	1	2	2	1	2	4	1	4	
13	Yw	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	
14	Ap	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	
15	Dh	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
16	Ep	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2
17	Rne	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	3	
18	Es	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	
19	Ju	1	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	1	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	2	1	3	3	1	
20	J	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2		
21	S	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
22	Id	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	2	1	1	1	2	2	3	
23	W	2	4	2	4	1	4	4	3	4	2	4	1	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

A. Analisis I : Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	70.77	47.495	.448	.837
VAR0002	70.70	46.424	.446	.836
VAR0003	71.03	45.895	.510	.834
VAR0004	71.20	46.166	.376	.840
VAR0005	70.80	44.855	.628	.829
VAR0006	70.87	47.016	.328	.841
VAR0007	70.80	46.372	.373	.840
VAR0008	70.57	47.564	.366	.839
VAR0009	70.70	46.631	.422	.837
VAR00010	71.00	43.793	.675	.826



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00011	71.03	47.895	.355	.840
VAR00012	70.73	49.513	.169	.845
VAR00013	70.83	47.661	.400	.839
VAR00014	70.73	47.237	.405	.838
VAR00015	70.67	46.299	.411	.838
VAR00016	70.67	46.299	.411	.838
VAR00017	70.90	48.921	.327	.841
VAR00018	71.07	48.271	.332	.841
VAR00019	71.30	44.562	.456	.836
VAR00020	71.03	46.930	.386	.839
VAR00021	70.80	46.786	.397	.838
VAR00022	70.80	48.579	.217	.844
VAR00023	70.87	48.464	.303	.841
VAR00024	71.37	45.964	.347	.842



Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

B. Analisis II : Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

Cases	Valid Excluded ^a Total

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	64.37	44.240	.437	.838
VAR0002	64.30	43.321	.423	.838
VAR0003	64.63	42.447	.532	.834
VAR0004	64.80	42.717	.393	.840
VAR0005	64.40	41.628	.627	.830
VAR000.6	64.47	43.775	.319	.843
VAR0007	64.40	43.145	.366	.841
VAR0008	64.17	44.282	.359	.840
VAR0009	64.30	43.390	.414	.838

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00010	64.60	40.386	.699	.825
VAR00011	64.63	44.585	.350	.841
VAR00013	64.43	44.461	.380	.840
VAR00014	64.33	43.885	.409	.839
VAR00015	64.27	42.961	.417	.838
VAR00016	64.27	42.961	.417	.838
VAR00017	64.50	45.362	.365	.841
VAR00018	64.67	44.782	.354	.841
VAR00019	64.90	41.059	.481	.836
VAR00020	64.63	43.826	.360	.841
VAR00021	64.40	43.628	.379	.840
VAR00023	64.47	45.292	.373	.843
VAR00024	64.97	42.792	.337	.843



Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

A. Analisis I : Konflik Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	99.70	136.286	.465	.854
VAR0002	99.80	136.441	.475	.853
VAR0003	99.80	139.545	.330	.857
VAR0004	99.70	138.079	.454	.854
VAR0005	99.77	145.702	-.003	.863
VAR0006	100.30	136.976	.467	.854
VAR0007	99.60	138.455	.419	.855
VAR0008	99.50	131.500	.706	.847
VAR0009	99.83	135.868	.395	.855
VAR00010	99.53	140.947	.312	.857

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

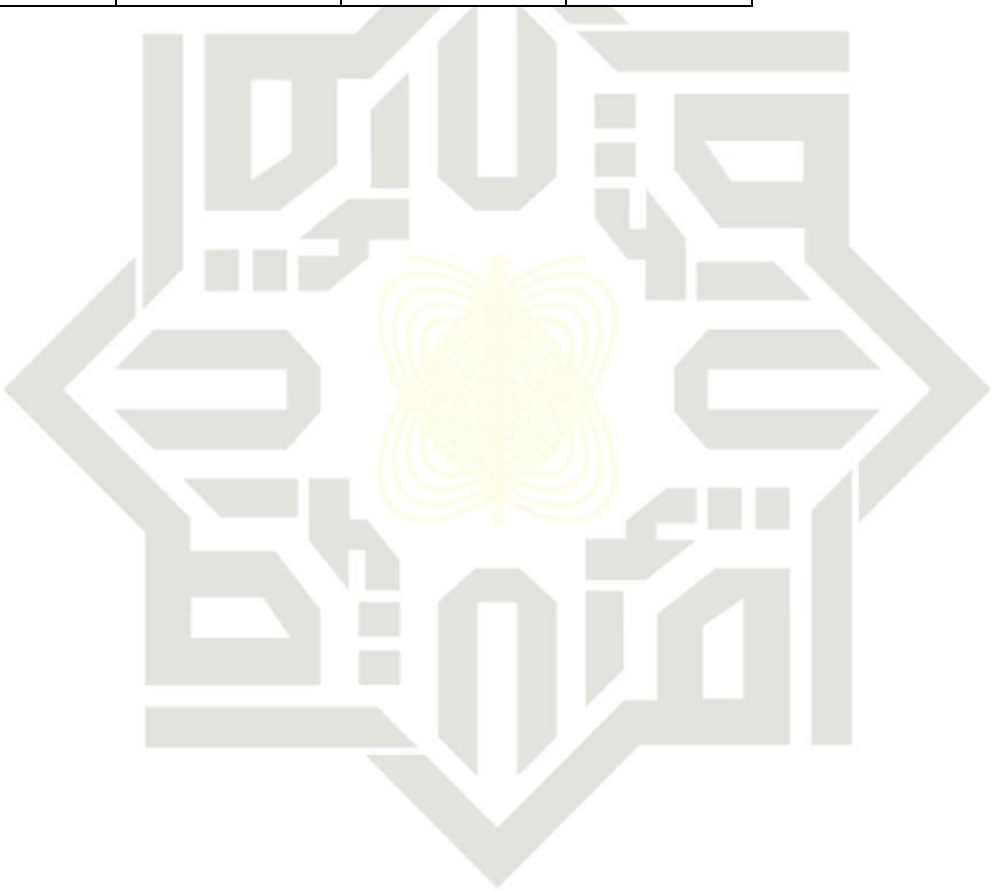
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00011	99.00	146.069	-.021	.863
VAR00012	99.90	135.886	.431	.854
VAR00013	99.37	140.723	.330	.857
VAR00014	99.50	142.810	.222	.859
VAR00015	100.03	135.757	.523	.852
VAR00016	99.13	141.361	.332	.857
VAR00017	99.27	139.720	.328	.857
VAR00018	99.23	141.909	.172	.861
VAR00019	99.83	137.247	.366	.856
VAR00020	100.40	150.662	-.229	.872
VAR00021	99.53	138.947	.446	.855
VAR00022	100.07	140.409	.383	.856
VAR00023	99.90	136.300	.512	.853
VAR00024	100.40	139.490	.434	.855
VAR00025	99.43	136.461	.571	.852
VAR00026	100.07	142.271	.203	.859
VAR00027	99.97	138.861	.473	.854
VAR00028	99.90	137.955	.448	.854
VAR00029	99.33	142.782	.122	.862
VAR00030	99.73	140.133	.389	.856
VAR00031	99.87	135.430	.499	.853
VAR00032	99.93	140.064	.264	.858
VAR00033	100.53	140.189	.363	.856
VAR00034	100.33	140.230	.347	.856

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00035	99.27	138.478	.373	.856
VAR00036	100.50	145.569	.020	.862
VAR00037	100.40	139.076	.318	.857
VAR00038	100.17	138.626	.324	.857
VAR00039	99.77	135.357	.420	.855
VAR00040	100.00	139.586	.358	.856



UIN SUSKA RIAU



Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

B. Analisis II :Konflik Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	76.03	119.620	.483	.883
VAR0002	76.13	120.533	.449	.883
VAR0003	76.13	121.775	.403	.884
VAR0004	76.03	122.723	.382	.885
VAR0006	76.63	120.516	.471	.883
VAR0007	75.93	122.685	.374	.885
VAR0008	75.83	116.075	.671	.878
VAR0009	76.17	118.695	.434	.884
VAR00010	75.93	124.271	.329	.886
VAR00012	76.23	117.289	.546	.881
VAR00013	75.70	123.666	.362	.885
VAR00015	76.37	118.723	.565	.881
VAR00016	75.47	125.154	.327	.886
VAR00017	75.60	123.283	.320	.886
VAR00019	76.17	120.902	.363	.886

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00021	75.87	123.085	.400	.884
VAR00022	76.40	123.214	.430	.884
VAR00023	76.23	120.461	.481	.883
VAR00024	76.73	122.133	.496	.883
VAR00025	75.77	120.047	.576	.881
VAR00027	76.30	122.355	.474	.883
VAR00028	76.23	122.254	.400	.884
VAR00030	76.07	123.237	.413	.884
VAR00031	76.20	119.338	.488	.883
VAR00033	76.87	123.223	.390	.885
VAR00034	76.67	122.989	.392	.885
VAR00035	75.60	122.662	.334	.886
VAR00037	76.77	122.392	.337	.886
VAR00038	76.50	120.741	.396	.885
VAR00039	76.10	119.955	.377	.886
VAR00040	76.33	122.575	.387	.885

Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kepuasan Kerja	64	27	88	57.69	12.206	.531	.299	.766	.590
Konflik Kerja	64	62	105	80.11	10.360	.342	.299	-.524	.590
Valid N (listwise)	64								

Rumus:

$$\text{Rasio Skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Std. Skewness}}$$

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Std. Kurtosis}}$$

1. Variabel Kepuasan Kerja

$$\text{Rasio Skewness} = \frac{0,531}{0,299} = 1,776$$

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{0,766}{0,590} = 1,298$$

2. Variabel Konflik Kerja

$$\text{Rasio Skewness} = \frac{0,342}{0,299} = 1,144$$

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{-0,524}{0,590} = -0,888$$

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hasil Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Konflik Kerja	64	100.0%	0	0.0%	64	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Konflik Kerja	Between Groups	(Combined)	5044.283	32	157.634	1.126	.372
		Linearity	660.368	1	660.368	4.715	.038
		Deviation from Linearity	4383.916	31	141.417	1.010	.489
	Within Groups		4341.467	31	140.047		
	Total		9385.750	63			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Hipotesis

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Konflik Kerja	.265	.070	.733	.537

Correlations

		Kepuasan Kerja	Konflik Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.265*
	Sig. (2-tailed)		.034
	N	64	64
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.265*	1
	Sig. (2-tailed)	.034	
	N	64	64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Analisis Tambahan

Analisis Tambahan

1. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned} \text{Min} &= \boxed{\text{Jumlah aitem} \times 1} \\ &= 22 \times 1 \\ &= 22 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Max} &= \boxed{\text{Jumlah aitem} \times 4} \\ &= 22 \times 4 \\ &= 88 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \boxed{\text{Max} - \text{Min}} \\ &= 88 - 22 \\ &= 66 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SD} &= \boxed{\frac{\text{range}}{6}} \\ &= \frac{66}{6} \\ &= 11 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \boxed{\frac{\text{Max} + \text{Min}}{2}} \\ &= \frac{88 + 22}{2} \\ &= \frac{110}{2} \\ &= 55 \end{aligned}$$

Jenis Data	Aitem	Nilai Min	Nilai Max	Rage	Mean	SD
------------	-------	-----------	-----------	------	------	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hipotetik	22	22	88	66	55	11
Empirik	22	27	88	61	57,69	12,206

Sangat Rendah

$$= \mu - 1,5 \times SD$$

$$= 55 - 1,5 \times 11$$

$$= 55 - 16,5$$

$$= 38,5$$

Rendah

$$= \mu - 0,5 \times SD$$

$$= 55 - 0,5 \times 11$$

$$= 55 - 5,5$$

$$= 49,5$$

Sedang

$$= \mu + 0,5 \times SD$$

$$= 55 + 0,5 \times 11$$

$$= 55 + 5,5$$

$$= 60,6$$

Tinggi

$$= \mu + 1,5 \times SD$$

$$= 55 + 1,5 \times 11$$

$$= 55 + 16,5$$

$$= 71,5$$

2. Kategorisasi Koflik kerja

Min

$$= \text{Jumlah aitem} \times 1$$

$$= 31 \times 1$$

$$= 31$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\begin{aligned}\text{Max} &= \boxed{\text{Jumlah aitem} \times 4} \\ &= 31 \times 4 \\ &= 124\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rage} &= \boxed{\text{Max} - \text{min}} \\ &= 124 - 31 \\ &= 93\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{SD} &= \boxed{\frac{\text{rage}}{6}} \\ &= \frac{93}{6} \\ &= 15,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Mean} &= \boxed{\frac{\text{Max} + \text{Min}}{2}} \\ &= \frac{124 + 31}{2} \\ &= \frac{155}{2} \\ &= 77,5\end{aligned}$$

Jenis Data	Aitem	Nilai Min	Nilai Max	Rage	Mean	SD
Hipotetik	31	31	124	93	77,5	15,5
Empirik	31	62	105	43	80,11	10,36

$$\begin{aligned}\text{Sangat rendah} &= \boxed{\mu - 1,5 \times \text{SD}} \\ &= 77,5 - 1,5 \times 15,5 \\ &= 70 - 23,5 \\ &= 54\end{aligned}$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rendah

$$\begin{aligned}
 &= \mu - 0,5 \times SD \\
 &= 77,5 - 0,5 \times 15,5 \\
 &= 77,5 - 7,75 \\
 &= 69,75
 \end{aligned}$$

Sedang

$$\begin{aligned}
 &= \mu + 0,5 \times SD \\
 &= 77,5 + 0,5 \times 15,5 \\
 &= 77,5 + 7,75 \\
 &= 85,25
 \end{aligned}$$

Tinggi

$$\begin{aligned}
 &= \mu + 1,5 \times SD \\
 &= 77,5 + 1,5 \times 15,5 \\
 &= 77,5 + 23,25 \\
 &= 100,75
 \end{aligned}$$

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kepuasan Kerja	64	61	27	88	57.69	12.206
Konflik Kerja	64	43	62	105	80.11	10.360
Valid N (listwise)	64					

Kepuasan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	3	4,6	4,6	4,6
Rendah	14	22	22	27
Sedang	30	46,8	46,8	73,4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

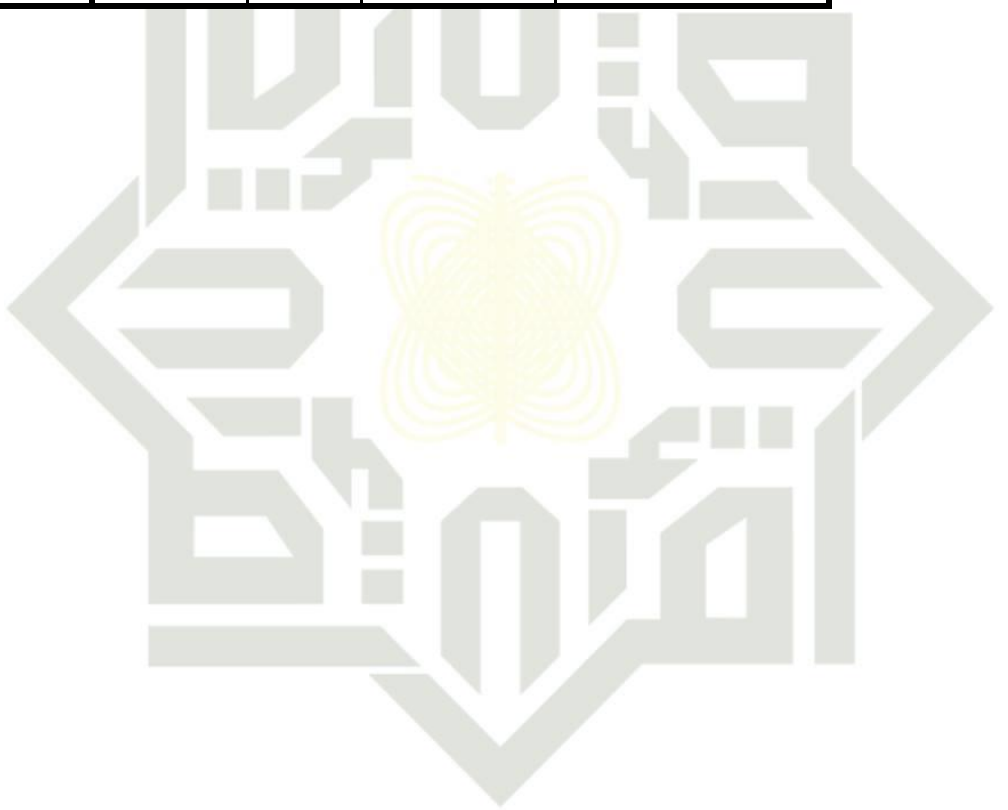
Tinggi	7	11	11	84,4
Sangat Tinggi	10	15,6	15,6	100
Total	64	100.0	100.0	

Konflik kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	0	0	0	0
Rendah	12	19	19	19
Sedang	34	53	53	72
Tinggi	16	25	25	97
Sangat Tinggi	2	3	3	100
Total	64	100.0	100.0	

Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU